



# ESPACE ECONOMIQUE LOCAL ET LIENS CROISSANCE CHOMAGE

Zino Khelfaoui

## ► To cite this version:

Zino Khelfaoui. ESPACE ECONOMIQUE LOCAL ET LIENS CROISSANCE CHOMAGE. CONGRES INTERNATIONAL "CROISSANCE ECONOMIQUE ET REPARTITION DES REVENUS ET DES PATRIMOINES" 28-31 MAI 1997 PORTO-EVORA (PORTUGAL), 1997, Porto, Portugal. halshs-00259339

**HAL Id: halshs-00259339**

**<https://shs.hal.science/halshs-00259339>**

Submitted on 27 Feb 2008

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**CONGRES INTERNATIONAL**  
**« CROISSANCE ECONOMIQUE ET REPARTITION DES REVENUS ET DES**  
**PATRIMOINES »**  
**28-31 MAI 1997 PORTO-EVORA (PORTUGAL)**

**Z.KHELFAOUI**  
**Université Montpellier III**

TITRE :

**« Espace économique local et spécificités des liens croissance-chômage »**

L'analyse de la relation croissance-chômage et de ses répercussions dans l'espace économique soulève deux types d'interrogations complémentaires. La première, est relative aux modifications qualitatives des conditions de la croissance économique et la nature des combinaisons d'emplois qui en découlent. La seconde, concerne la spécificité des territoires économiques et les enjeux révélés par des dynamiques locales non uniformes.

Il s'agit là d'interrogations qui n'ont cessées d'alimenter le débat économique mais avec une plus forte intensité depuis l'avènement de la crise économique. En effet, l'apparition d'un chômage massif et durable dans les pays industrialisés, les reformulations des trajectoires d'insertion professionnelle et l'inadéquation apparente de la relation formation-emploi ; sont la marque d'un marché du travail structurellement modifié animé par des courants majeurs de flexibilité, précarité et de segmentation.

Le bouleversement des grands équilibres économiques a mis en évidence les nécessités de recomposition structurelles des économies sur le plan productif. De nouveaux enjeux sont alors spécifiés et articulés autour des vecteurs technologiques et organisationnels. Le système

productif confronté aux nouvelles contraintes de la production a progressivement intégré des stratégies d'adaptation fondées pour l'essentiel sur la flexibilité décrite par G.B Benko<sup>1</sup> comme une flexibilité numérique (faculté d'agir sur les effectifs) et une flexibilité fonctionnelle (faculté d'agir sur les tâches exercées au sein de l'entreprise). Cette double tendance s'est accompagnée de licenciements massifs et de larges tentatives de reformulation des compétences et des qualifications.

C'est dans ce contexte que le chômage a pris son essor dans les pays industrialisés pour atteindre, aujourd'hui, des niveaux fortement perturbateurs de la cohésion sociale d'autant que cette tendance n'est pas fondamentalement modifiée par des phases de reprise de la croissance économique ici ou là. C'est dire, alors, l'importance des transformations de structure du marché du travail dont une des manifestations remarquable concerne la spécificité des combinaisons locales et la diversité du rapport croissance-chômage dans l'espace économique.

Nous nous proposons de traiter de cette problématique en nous appuyons sur la réalité de l'espace économique infranational (pour le cas de la France) en tentant de dégager, à la fois, les principaux axes de la recompositions spatiale et éléments plaidant pour une conception théorique renouvelée du fonctionnement du marché du travail et du lien croissance-chômage.

## **1- Dysfonctionnements et recomposition du marché du travail : Quels repères théoriques et méthodologiques ?**

Les dysfonctionnements et les phénomènes de recomposition récents du marché du travail sont révélateurs de nouvelles formes d'ajustements et de coordination entre les divers intervenants sur le marché. Ce constat prend la forme d'une affirmation qui peut apparaître presque banale dans les discours mais qui soulève, néanmoins, des interrogations de nature théorique et méthodologique assez complexes.

---

<sup>1</sup> G.B Benko, La dynamique spatiale de l'économie contemporaine : une introduction. Editions de l'Espace Européen, Paris 1990

### ***11: Pour un dépassement des références théoriques traditionnelles***

Sur le plan théorique, aussi perfectionnés que soient nos outils d'investigation, nos références restent largement conditionnées par une théorie économique dominante à travers laquelle on perçoit, de façon très réductrice, le marché du travail comme le lieu d'une confrontation d'une offre et d'une demande émanant d'agents aux comportements distincts et isolés. Les démarches néoclassiques tout en accordant au marché du travail un statut analytique identique aux autres types de marchés (marchés de biens, marchés financiers), ont contribué à façonner un concept lourdement chargé de sens et de contenu hypothétique. Pourtant au cours des trois dernières décennies on a pu assister à l'émergence de travaux d'inspiration identique mais qui ont contribué à assouplir et étendre les principales hypothèses du modèle de base. Les démarches dites de *capital humain* ou de *job search* s'inscrivent dans ce cadre et sans remettre en cause fondamentalement le modèle, apportent des explications renouvelées sur les disparités de salaires et sur la durée du chômage.

Dans le même temps sous la pression de faits nouveaux observables sur le marché du travail tels que l'émergence de groupes d'emploi spécifiques, identifiés par J.Dunlop comme des « grappes d'emploi », ou de segments du marché répondant selon P.Doeringer et M.Piore à des règles de fonctionnement spécifiques, tout un ensemble de travaux d'inspiration institutionnaliste s'est développé à la marge et en opposition par rapport au modèle néoclassique dominant. Avec cette nouvelle tendance théorique on sort peu à peu d'une vision homogénéisante du marché du travail pour mieux interpréter ses nouvelles formes et ses subdivisions fonctionnelles.

Est-ce à dire, alors, que la théorie du marché du travail profitant de ces renouvellements va peu à peu s'affranchir d'une vision passée et forger les outils pour saisir et interpréter les mécanismes complexes en oeuvre aujourd'hui ?

Rien n'est sûr et dans tous les cas plusieurs interrogations restent en suspens. C'est tout particulièrement le cas de deux aspects que les approches empiriques ne cessent de révéler. D'une part, la spécificité des recompositions du marché qui s'opèrent dans l'espace et qui fixent des comportements originaux que l'on ne peut uniquement saisir à travers la loi unifiante de l'offre et de la demande. D'autre part, des articulations nouvelles qui s'opèrent non seulement

entre les agents du marché mais également entre ceux-ci et des acteurs publics dont la place et le rôle se font de plus en plus pressants.

Ces deux nouvelles réalités sont à la base d'une tendance émergente du fonctionnement du marché du travail, tendance à travers laquelle il est de plus en plus difficile de distinguer les échelles fondamentales de l'analyse économique comme par exemple, les références aux approches micro économiques ou macro économiques.

A partir de là, nous considérons que si marché du travail il y'a, celui ci n'est en aucun cas la résultante d'une manifestation unique représentée par la loi de l'offre et de la demande appuyée sur un calcul d'ordre micro économique. Il est aussi le produit d'actions et de dispositifs fondés sur une conception plus macro économique mue par des variables et des objectifs différenciés.

Nous sommes conscients que posée de cette manière, notre problématique tend à vider de son sens initiale et traditionnel la notion de marché du travail. Dès lors, nous pensons qu'il est préférable de lui substituer une notion plus englobante : celle de *système d'emploi*.

Dans notre optique, la notion de système d'emploi se définit à partir de trois dimensions. C'est d'abord un ensemble de relations fondé sur la mobilisation et l'échange de travail entre trois composantes organiques du système : l'entreprise, l'individu et l'institution. C'est ensuite un ensemble identifiable par un contenu qui est le produit de l'exercice de trois logiques complémentaires :

- Une logique de marché fondée sur la confrontation d'une offre et d'une demande de travail issues de comportements micro économique d'agents ;
- Une logique institutionnelle et d'actions publiques qui produit des normes et met en forme l'environnement juridique et institutionnel de l'échange de travail ;
- Une logique sociale héritée de pratiques passées de reproduction de la population et de mobilisation du travail.

La combinaison de ces logiques produit un fonctionnement de type systémique caractérisé par « *un ensemble d'éléments liés par un ensemble de relations. De telle sorte que toute modification d'un élément va entraîner une modification de certains autres* »<sup>2</sup>. Bien évidemment la simplicité

---

<sup>2</sup> J.Lesourne, Les systèmes du destin, Editions Dalloz-économie, 1976

d'une telle définition ne saurait cacher les difficultés de détermination d'un système particulier centré sur les relations de travail et d'emploi.

La notion de système d'emploi pose à ce titre deux types de problèmes. Le premier est relatif au contenu d'un tel système. Le second concerne les formes identifiables que celui-ci prend dans le temps et dans l'espace.

Sur le premier point, nous considérons que la saisie du contenu d'un système d'emploi nécessite la prise en compte de deux échelles d'analyse, l'une organique, l'autre fonctionnelle.

Sur le plan organique, un système d'emploi est structuré par trois acteurs aux comportements spécifiques et complémentaires.

*Il s'agit d'abord, de l'entreprise* qui quelle que soit sa dimension et quelle que soit la nature de son activité productive développe un rapport particulier vis à vis du travail qu'elle demande et donc conditionne le volume et la nature des emplois qui en découlent. Les comportements de l'entreprise dans ce domaine restent largement animés par une logique de rationalité dans l'utilisation du facteur de production travail qui induit, dans la plupart des cas, une recherche permanente, sans cesse perfectionnée, de rentabilité des procédures et des moyens de mobilisation du travail. Ces comportements de l'entreprise qui semblent, à priori, structurés par une logique immuable de maximisation du profit s'affinent et se complexifient au fur et à mesure que change leur environnement socio-économique. Ainsi, on peut, aujourd'hui, observer deux niveaux de gestion du travail par l'entreprise. Une gestion interne et une gestion externe. La première, est le produit de l'organisation interne à l'entreprise et traduit l'état de perfectionnement de son rapport productif. La seconde, est plutôt relative aux modes d'articulation de l'entreprise à son environnement et donc au système d'emploi qu'elle contribue également à façonner. Ces deux niveaux de la gestion du travail et des emplois sont en interaction permanente. De ce fait, l'entreprise apparaît comme un organe vital d'un système dans lequel elle assure les fonctions de développement, de reproduction et de crises de transition ou de transformation structurelles.

Le deuxième organe acteur du système d'emploi, c'est *l'individu offreur de travail*. La mobilité professionnelle et géographique, la formation, l'expérience professionnelle, les parcours d'insertion subis ou choisis constituent ici autant de variables qui déterminent un rapport global

au travail des individus. Dans la théorie économique l'individu est soit considéré comme être possesseur d'une force de travail marchandise soit comme un agent animé par un comportement abstrait de rationalisation. Dans les deux formulations, la capacité d'action des individus est souvent omise. Même dans les approches néo-classiques récentes (capital humain, job search...) on ne tient pas suffisamment compte de choix individuels d'emploi qui s'inscrivent dans des stratégies conscientes parfois délibérément contradictoires avec les courants dominants de l'insertion par le travail dans les sociétés modernes. Ainsi, tout un ensemble d'attitudes individuelles ne peuvent être comprises par le seul prisme du marché et nécessitent la référence au système qui les englobe.

Le troisième organe acteur du système de l'emploi, c'est l'institution. Ce terme couvre en fait l'ensemble des organismes publics ou parapublics qui ont pour objectif principal ou secondaire d'agir sur l'offre d'emploi, la demande d'emploi et les modalités de leur articulation. Cet acteur agit par des procédés divers inscrits dans l'ordre d'une politique d'emploi passive et/ou active donnant lieu à des dispositifs multiples de formation, d'insertion ou d'incitations financières qui interfèrent avec le strict cadre d'une confrontation directe offre-demande d'emploi. Cet acteur institution s'est largement renforcé et ses moyens se sont nettement étendus compte tenu des dysfonctionnements et des arbitrages engendrés par la crise économique et la montée d'un chômage structurel. Il constitue de ce fait un élément essentiel du système de l'emploi au sein duquel il assure les fonctions de régulation sociale et de coordination là où les mécanismes de marché sont défaillants.

Ces trois acteurs constituent donc les piliers structurants du système d'emploi. Ils sont en étroite interaction de sorte que progressivement s'impose une *triangulation fonctionnelle* de laquelle sont issus, aujourd'hui, les principaux mécanismes et mouvements observables des dynamiques d'emploi. De cette fonctionnalité triangulaire du système d'emploi naissent et se développent les phénomènes de précarité, de flexibilité et de segmentation désormais apparents.

Ce système d'emploi englobe ainsi tout un ensemble d'éléments et de relations ayant pour racine des logiques d'acteurs différentes qui se combinent, se complètent ou se contredisent. Tout se passe comme si existait une sorte de cohérence implicite dans ce système permettant de gérer et

d'assimiler les grands paradoxes de l'économie moderne et en particulier celui relatif au lien croissance-chômage.

Finalement la notion de système d'emploi ne nie pas l'existence de transactions marchandes offre-demande de travail. Le marché du travail au sens néoclassique du terme apparaît comme un îlot spécifique et fortement réducteur d'un ensemble plus complexe de relations de travail et d'emploi. Dans ce cadre, le chômage ne peut se concevoir simplement comme un écart momentané ou plus permanent par rapport à un équilibre de marché mais bien comme un phénomène alimenté par un effet système dont les origines sont liées à la particularité de la triangulation fonctionnelle entreprise-individu-institution ayant pour objet commun, le travail.

Cette notion de système d'emploi reste, toutefois, imparfaite si elle n'est pas affinée dans ses rapports à l'espace économique. Les problèmes relatifs aux limites spatiales du système d'emploi est un aspect essentiel car c'est bien dans l'espace, c'est à dire dans les territoires institutionnels ou raisonnés, que se forge la spécificité des relations de travail et d'emploi. De nombreux travaux <sup>3</sup> ont pris en compte cette réalité et ont avancés différentes notions pour saisir les liens emploi-espace économique.

## ***12 : Emploi et espace économique : Quels concepts ?***

En général, l'introduction de l'échelle spatiale en économie du travail est souvent synonyme d'embarras. Pour les uns, l'espace n'est qu'un moyen d'interpréter les nombreuses discontinuités du fonctionnement du marché du travail en utilisant les territoires comme des supports d'investigations empiriques. La notion de marché local de l'emploi avancée au début des années quatre-vingt s'inscrit dans ce schéma. Fondée sur l'idée d'un zonage à partir de la minimisation des migrations alternantes cette notion se confond avec des délimitations d'aires géographiques restreintes dénommées zones d'emploi ou bassins d'emploi.

Les limites de cette vision en terme de marché local sont de deux ordres :

- d'une part, l'idée implicite à cette démarche c'est celle d'une répartition aléatoire des individus et des activités sur un territoire de telle sorte que la probabilité de travailler dans une zone soit la même pour tous. Cette idée pose le problème de la stabilité d'un tel découpage géographique et

---

<sup>3</sup> L.Mallet, Le marché local du travail : critique d'un concept et propositions, Editions du CNRS, 1980



la capacité d'intégrer divers événements liés aux fluctuations de l'environnement socio-économique global.

- d'autre part, cette démarche s'affranchit difficilement d'une vision en terme de marché unitaire et homogène dans la plus pure tradition néoclassique. L'espace reste une variable neutralisée conçue comme un simple support pour l'analyse du déploiement des mécanismes offre-demande d'emploi.

Finalement, la notion de marché local de l'emploi s'appuie sur l'idée d'un espace comme facteur de séparation des marchés sans préciser les différences fondamentales de fonctionnement. C'est là un élément qui limite fortement la capacité innovatrice de la notion en particulier pour rendre compte des multiples courants socioéconomiques qui structurent l'espace économique et qui induisent des originalités remarquables de fonctionnement des relations d'emploi et de travail.

*« Il ne s'agit plus d'isoler deux morceaux du territoire, repérés par leurs frontières, mais de repérer les ajustements qui s'y opèrent et leurs articulations »<sup>4</sup>*

Les approches en terme de marché local de l'emploi intègrent, en général, l'espace dans une perspective statique. Ils apparaissent ainsi comme figés et n'expliquent en rien les fondements des recompositions d'emploi et l'originalité des interdépendances au niveau local. C'est pourquoi, la notion de système local de l'emploi nous paraît plus adéquate. *« Un système local de l'emploi n'est pas seulement caractérisé par une structure de localisations d'entreprises de divers types, offrant des emplois différents et pratiquant des politiques diverses. C'est aussi un lieu particulier de reproduction de la force de travail qui présente des spécificités. C'est aussi un lieu géographique caractérisé par des ressources naturelles, des infrastructures...C'est enfin une partie d'un système local plus vaste, dont l'histoire, les traditions...ne seront pas sans influence sur les comportements face à l'emploi des habitants »<sup>5</sup>.*

La vision en terme de système local de l'emploi présente deux apports complémentaires à l'analyse des relations d'emploi. D'abord elle permet de saisir toute la complexité des combinaisons d'emploi au niveau local. Elle ouvre par là la possibilité de dresser des typologies d'espaces. Elle permet par ailleurs de d'interpréter de façon non mécaniste des relations

---

<sup>4</sup> D.Gambier, M.Vernieres, Le marché du travail, Economica, 1982

<sup>5</sup> L.Mallet, Le marché local du travail, Editions du CNRS, 1980,page 252.

fondamentales comme la relation formation-emploi ou la relation croissance économique-chômage.

Il reste, cependant, un problème lié à cette notion. C'est la question du découpage géographique et donc des limites territoriales d'un système local de l'emploi.

Cette question n'est pas récente et demeure un aspect essentiel pour la mise en oeuvre des actions de lutte contre le chômage ou d'aides à l'insertion professionnelle.

### ***13 : Méthodologies d'observation et d'analyse des mécanismes de l'emploi dans l'espace.***

A la fin des années soixante dix, la crise économique aidant on a pu assister à la multiplication des initiatives locales en matière d'emploi. En grande partie suscitée par les nécessités d'appréhension des formes spécifiques de recomposition des relations d'emploi au niveau local, ces démarches ont permis de focaliser l'attention sur la notion de bassin d'emploi. De nombreux travaux, souvent à caractère empirique, se sont développés dans le but de recueillir des informations statistiques sur ces zones particulières, informations nécessaires aux nouvelles exigences de la programmation socio-économique régionale.

Dans ce cadre, ces initiatives consistaient, dans un premier temps, à mettre en forme les cadres statistiques pour la saisie du contenu des dynamiques socio-économiques des bassins d'emploi dans les régions. La création de la statistique obéit, en général, à un schéma conceptuel forgé pour l'essentiel dans un cadre centralisateur et normé. Les nomenclatures usuelles de présentation des informations (nomenclatures d'activité, d'emploi ou de métiers) sont les produits d'une construction théorique qui a longtemps suffi pour rendre compte des structures et des évolutions socio-économiques sur un plan national. Cependant le changement dans l'échelle spatiale d'analyse permet de souligner l'écart entre ces productions statistiques normées et une réalité locale plus disparate et plus difficile à cadrer. L'information statistique "régionalisée" bute sur des contraintes fortes dès lors qu'il s'agit de produire des informations plurisectorielles et horizontales. Les habitudes de la centralisation en France ont entraîné une cristallisation des productions dans des schémas plus verticaux et plus sectoriels. Sur le plan méthodologique il fallait donc d'abord structurer l'information sur l'écran des bassins d'emploi. Plus qu'un simple ordonnancement des informations statistiques, il s'agissait surtout de renouveler certains

référentiels habituels et de provoquer certaines transformations à la marge des informations que détiennent les acteurs de l'appareil statistique régional. Au coeur de cette démarche méthodologique et statistique, le problème relatif à l'opérationnalité du découpage en bassins d'emploi s'est immanquablement posé. Sur ce point, force est de reconnaître que l'analyse locale des mécanismes de l'emploi ne signifie pas une simplification des problèmes. Bien au contraire, la réduction de l'échelle spatiale révèle des interdépendances d'une forte complexité qui n'autorisent pas une approche mécaniste en termes d'offre et de demande d'emploi. Les phénomènes résultant de politiques d'emploi, de formation, de transport, de localisation d'entreprises...etc... Interfèrent dans la localité et soulignent le caractère multidimensionnel du fonctionnement spatial. A ce titre, il est indispensable de reconnaître la multiplicité des espaces d'analyse dans la localité. Selon la nature des problèmes étudiés, la commune a autant de valeur opératoire que le canton ou le département. A ce titre nous considérons que la pertinence du découpage en bassins d'emploi est relative. Celui ci ne peut en aucun cas rendre compte de l'ensemble des problèmes qui se posent au niveau de la localité.

La question du découpage géographique reste dans tous les cas difficile. Dans nos travaux antérieurs<sup>6</sup> il a fallu lever un certain nombre de contraintes entourant la définition usuelle du bassin d'emploi, notamment celle qui accorde la primauté au seul critère de minimisation des migrations alternantes. Pour nous, le bassin d'emploi est un espace raisonné qui se construit par référence à une multiplicité de critères. Ce n'est pas un espace clos fermé par des frontières immuables. C'est nécessairement un outil pour l'analyse dont l'utilité est relative aux problèmes définis à priori. A ce titre, il est partiellement le produit anticipé de l'étude qui ne peut être en aucun cas un obstacle à la compréhension des mécanismes de fonctionnement du marché du travail au niveau local.

## **2 : Structure et dynamique de la croissance, de l'emploi et du chômage dans l'espace économique : Le cas d'une région de fortes spécificités.**

Dans le territoire économique national, on a pu noter depuis plus de deux décennies l'extrême diversité régionale de la répartition de la croissance économique, des emplois et du chômage.

Dès la fin des années soixante de nombreux chercheurs ont relevé non uniforme de cette répartition en distinguant très nettement des régions de crise où le chômage très élevé correspondait à des phénomènes de déstructuration des appareils productifs locaux et des régions de croissance des emplois constituant progressivement des zones d'attraction sur le reste du territoire national<sup>7</sup>.

Ces analyses montrent la grande complexité et diversité des relations d'emploi et de chômage dans l'espace économique. Ainsi, le Languedoc-Roussillon, région du Sud de la France confirme les tendances observées depuis le début de la décennie soixante-dix. Région de forte croissance démographique tirée principalement par un solde migratoire intra national nettement positif, le Languedoc Roussillon présente dans la durée une tendance conjuguée de croissance des emplois (près de 1% de croissance annuelle des emplois depuis 1982) et de croissance du chômage (le taux de chômage dans cette région est supérieur de près de cinq points à la moyenne nationale, 17% contre près de 12%). Ces dynamiques placent cette région dans un contexte de forte pression accompagnée par une croissance économique remarquable. La valeur ajoutée progresse dans la région à un taux moyen de 3,5% depuis 1980 contre +2,1% pour l'ensemble national sur la même période. Ce cadre régional particulier forge les contours d'un système local de l'emploi spécifique où les tensions manifestées sont maximisées et où les mécanismes de l'emploi et du chômage se recomposent rapidement. Dans le même temps ce système apparaît précaire dans la mesure où il génère des dysfonctionnements mais sans être totalement instable dans la mesure où il est porteur de dynamiques créatrices de croissance et d'emploi. Dans ce système local de l'emploi, les dynamiques de croissance et de crise, que subissent de manière très différenciée les bassins d'emploi qu'il contient, suivent des lignes brisées qui conditionnent les comportements des entreprises, des individus et des différentes institutions assurant la médiation dans les relations d'emploi.

La segmentation du système local de l'emploi prend de ce fait une toute autre signification. Elle s'inscrit dans un espace où les mêmes causes n'ont pas les mêmes effets. Les spécificités locales apparaissant, alors, comme les résultantes de nouvelles combinaisons qui s'opèrent dans l'espace. Ainsi, pour la région Languedoc Roussillon nous avons pu construire une typologie de bassins

---

<sup>6</sup> Z.Khelfaoui, Le système local de l'emploi : pour une interprétation de la dynamique des bassins d'emploi. juin 1988 Thèse de Doctorat Es-sciences économiques, Université Montpellier I.

d'emploi permettant d'expliciter les niveaux très différenciés de chômage et les dynamiques de croissance ou de récession portées par chaque zone. La typologie retenue nous a permis de distinguer :

- *les bassins de déséquilibre dynamique*. C'est à dire des zones de forte attractivité marquées et souvent animées par la croissance urbaine et tertiaire et qui sont l'objet de fortes pressions qui s'exercent sur le marché du travail local. Pressions dues à un effet quantitatif (fort taux de croissance démographique tiré par un solde migratoire positif et élevé) et à un effet qualitatif (création d'emplois aux profils renouvelés, en particulier dans les services marchands rendus aux entreprises).

On a pu relever que les bassins d'emploi de forte tertiarisation comme Montpellier ou Perpignan, rassemblés toutes ces propriétés spécifiques. La croissance observée reste dans ces zones fortement déséquilibrante car l'effet d'entraînement sur l'emploi assuré par les activités de services ne suffit pas à couvrir la croissance additionnelle d'une demande d'emploi principalement alimentée par la pression migratoire. On a pu relever également dans ces zones que les stratégies et les actions publiques de formation et d'insertion étaient fortement actives, articulées autour de finalités d'accompagnement de la croissance. Dans ces zones les problèmes de reconversion et de restructurations industrielles liées à des licenciements massifs ne se posent pas. Le marché local de l'emploi semble ici inscrit dans une tendance de pression et de renouvellement du contenu des postes de travail offerts. Donc se pose principalement le problèmes de la capacité d'absorption de ce marché compte tenu de l'attractivité démographique qu'assurent encore ces zones sur le reste des bassins d'emploi de la région et sur les régions en crise dans l'espace national.

- *Les bassins de stabilité relative*. Il s'agit ici de zones dont la dominante est la notion d'incertitude. Les mouvements socio économiques sont ici incertains car ils se déploient dans des milieux fortement marqués par les activités traditionnelles en déclin. Les bassins de dimension moyenne tels Béziers, Carcassonne ou Lodève autrefois très dynamiques à l'instar de leurs activités viticoles sont aujourd'hui dans ce cas.

La fragilité de ces milieux est le reflet de difficultés profondes que traversent certaines activités affrontées à des nécessités de recomposition et de restructuration dont l'ampleur est difficilement

---

<sup>7</sup> M.Laget, Le berceau du chômage, une théorie de la formation répartition du chômage dans l'espace économique,

maîtrisable sur une courte durée. Cependant on peut remarquer que ces zones entament des mutations structurelles sans être totalement entrées dans la récession massive. Le marché de l'emploi est ici peu attractif mais relativement stable.

- *Les bassins de récession.* Il s'agit ici essentiellement de zones dont le tissu économique et social est fortement ébranlé par une crise et un effritement rapide des emplois. Ces zones s'apparentent souvent aux régions de crise industrielle du nord de la France. La tendance dominante est la déstructuration de pans entiers de l'économie locale et la reconversion nécessaire de milliers de salariés.

L'intensité de la crise dans ces bassins d'emploi se solde par une émigration rapide de sorte que sur le marché de l'emploi local la pression se fait moindre et le chômage n'atteint pas des taux très élevés. En Languedoc Roussillon, les bassins d'emploi d'Alès, bassin traditionnellement structuré autour de l'industrie minière, ou le bassin de Limoux structuré autour de l'industrie textile connaissent les perturbations d'une crise intense dont les effets en termes d'emploi se font encore sentir aujourd'hui. Il est clair que les marchés locaux de l'emploi sont ici marqués par des tendances récessives et par des transformations affectant la nature même du tissu économique local.

Cette typologie de bassins d'emploi contient un double enseignement :

- d'une part, elle est révélatrice de tendances contradictoires et paradoxales se manifestant au sein même du territoire régional. L'effet local en termes d'emploi et d'ajustement des relations internes à la région n'est pas seulement un effet conjoncturel lié à des situations et des poids relatifs de chaque zone, c'est aussi un effet porteur de différenciations de structures.

- d'autre part, elle est révélatrice d'un système de l'emploi régional organiquement structuré par un maillage de bassins d'emploi. Ce système traduit toute la complexité des articulations qui s'opèrent au niveau infra régional et souligne l'intérêt de dépassement d'une vision mécaniste en termes de marché régional, vision réductrice qui a tendance à uniformiser la multiplicité des tendances d'emploi et de chômage observables.

La notion de système local de l'emploi que nous avons ébauché dans ce travail reste à affiner et à conceptuellement finalisée. Mais c'est à travers ce prisme théorique et méthodologique qu'il nous paraît important d'interpréter les dysfonctionnements essentiels de nos économies

modernes. C'est le cas des processus d'insertion professionnelle et des modifications engendrées par la pression du chômage et les transformations structurelles de la relation formation emploi.

### ***21 : L'accès aux emplois dans une région de pression***

Il n'existe pas pour l'heure une théorie générale de l'insertion professionnelle et des mécanismes d'accès aux emplois. Les travaux menés et réalisés notamment par le CEREQ <sup>7</sup> ont permis de souligner deux enseignements forts. D'une part, l'insertion semble se dérouler aujourd'hui selon des trajectoires où la durée apparaît comme un événement structurant. D'autre part, on ne peut investir la notion d'insertion sans la mettre en rapport avec ce qui la conditionne principalement à savoir les réalités socio-économiques et les modes de structuration des systèmes de l'emploi locaux. Ces deux aspects se trouvent largement confirmés par des enquêtes longitudinales qui ne prennent sens que dans des contextes spatio-temporels limités.

Le problème de la durée des mouvements économiques et sociaux reste au coeur d'un débat économique certainement ancien, mais qui se renforce avec l'approfondissement de la crise. Les processus de l'insertion professionnelle semblent se caler sur des temps plus ou moins longs dont l'amplitude se mesure par rapport à des contingences diverses et complexes. En effet, les statuts d'attente avant l'emploi se sont généralisés et un temps entre la formation et l'emploi s'est peu à peu organisé.

Ce phénomène qui prend ancrage dans la crise économique et les bouleversements qu'elle engendre tend à modifier les représentations des acteurs dans le système de l'emploi.

Ainsi, les entreprises ont su adapter leur mode de gestion de la main-d'oeuvre à l'évolution du cadre économique. L'éloignement de plus en plus grand des formes particulières d'emploi de l'emploi typique conduit à la dévalorisation de leur statut. Leur attitude vis à vis des dispositifs publics d'insertion et de formation prend des formes de stratégies conscientes animées en grande partie par le souci de peser sur les coûts du travail.

Dans le même temps, les individus se trouvent confrontés à des choix d'insertion plus larges et plus diversifiés. L'emploi stable accompagné d'un contrat à durée indéterminée paraît de moins en moins d'accès aisé alors que parallèlement les formules de transition se généralisent. Cette

réalité a des conséquences de plus en plus mesurables sur la mobilité des individus, leur capacité de recherche d'emploi et globalement sur le choix qu'ils opèrent à des moments précis de leur entrée en activité.

Une enquête menée en Languedoc-Roussillon montre que trois ans après la sortie du système scolaire 56 % d'une cohorte de jeunes actifs de bas niveau de formation n'est pas stabilisée dans l'emploi contractualisé par le contrat à durée indéterminée.

**Situation des jeunes actifs par sexe trois ans après la sortie du système éducatif en Languedoc Roussillon (en %)**

	Garçons	Filles	Total
Emploi stable	46	43	44
Emploi précaire	23	18	21 <sup>c</sup>
Chômage	23	26	25
"Mesures jeunes"	8	13	10
TOTAL	100	100	100

Source : CRPEE - OREFQ LR

Les trajectoires des jeunes dans une région de fort chômage sont souvent chaotiques, alternant des périodes d'emploi, de chômage ou de formation. Le plus important à ce niveau est de savoir quelle est la variable qui, à un moment donné, peut jouer un rôle d'accélérateur dans la trajectoire, dans l'accès à la stabilité par l'emploi. S'agit-il d'une amélioration économique conjoncturelle (installation d'entreprises dans la zone, relance d'un secteur de proximité, mise en place d'un dispositif public, etc...) ; s'agit-il d'un effet cumulé des formations suivies par l'individu ; s'agit-il enfin d'un réseau maîtrisé sur le plan local ou extra local par l'individu en recherche d'insertion ?

---

<sup>7</sup> F.Pottier, Formes et logiques de mobilité des jeunes à travers l'Observatoire des entrées dans la vie active, La Documentation Française, 1992



Souvent ces trois questions trouvent une réponse conjointe car elles jouent simultanément. Cela rend donc assez prépondérante l'analyse que l'on peut faire des structures économiques et sociales au niveau local et des besoins qui se forment et se transforment à ce niveau.

Si les conditions d'employabilité restent très liées au degré de compétence, aux formations acquises, etc... le positionnement de l'individu dans un environnement joue un rôle non négligeable. Certains dispositifs de formation et d'insertion prennent acte de cette réalité et tendent à créer une assise au niveau local.

Il est bien évident que parler de localité ne revient pas à faire de cette entité un territoire autonome et fermé sur l'extérieur. C'est considérer, au contraire, que l'insertion professionnelle tend à se caler sur des espaces de la formation et de l'emploi qui se superposent et sont le produit de pratiques et d'attitudes différenciées selon le type de population, le type d'entreprise ou le type de dispositif.

La référence à l'espace conduit à déterminer le degré de pression dans le système local de l'emploi qui entraîne un niveau de chômage spécifique et une structure des emplois plus ou moins typés selon les régions. L'enjeu est surtout d'identifier les nouveaux rapports entretenus par des acteurs aux logiques divergentes mais placés dans un contexte nécessitant une communauté d'intérêts. Ces nouveaux comportements qui se cristallisent progressivement dans les territoires sont porteurs d'une sorte de « précarisation » de l'ensemble du système de l'emploi.

## ***22- Système local de l'emploi et formation : les enjeux***

Pendant longtemps, le système éducatif, en multipliant les offres en éducation et en étendant sa couverture, permettait d'assouplir automatiquement les rapports entre les offres en éducation et les demandes en formation. La démocratisation et l'égalité des chances par l'éducation ont historiquement été la pierre angulaire à partir de laquelle se sont forgées les sociétés modernes.

L'offre de formation définie au niveau local et régional n'échappe aux contingences politiques et aux arbitrages qui s'opèrent entre les différents acteurs de la localité. De ce point de vue, la formation professionnelle apparaît comme un champ d'observation privilégié dès lors que l'on

s'intéresse aux dynamiques et aux relations qui se nouent dans la localité. Cette approche par l'offre nous amène à observer tout un champ de l'activité institutionnelle.

La programmation de la formation professionnelle en région met en relation divers agents aux formes et aux logiques de fonctionnement différenciées mais dont les interventions sont souvent menées de façon complémentaire ou en étroite collaboration.

Quatre catégories d'agents peuvent être distinguées et forment les principaux canaux par où transitent les décisions et les actions en matière de formation professionnelle continue.

- Les agents pour qui la formation professionnelle est un des maillons d'une politique de l'emploi plus large. Il s'agit des grands financeurs comme le conseil régional ou les services déconcentrés de l'Etat qui annuellement fixent les priorités et définissent les moyens engagés ;
- Les agents pour qui la formation est l'objet de leur existence. C'est l'ensemble des structures d'accueil (publiques ou privées) chargé de la formation des individus ;
- Les agents entreprises formant le maillon central du système de formation, pouvant assurer à la fois le rôle de financeur et de formateur. C'est en particulier en fonction des attentes réelles, supposées ou anticipées des entreprises que l'offre de formation professionnelle se module ;
- Enfin une dernière catégorie, non négligeable, concerne les agents pour qui la formation est objet second vécu comme un complément aux diverses actions qu'ils entreprennent. C'est le cas de certaines associations s'occupant de publics spécifiques ou de groupes professionnels, syndicats ou autres, amenés à considérer la formation comme un des moyens pour atteindre les objectifs sociaux qu'ils se fixent naturellement.

Cette classification n'est évidemment pas exclusive. La réalité est certainement trop complexe pour être réductible automatiquement à une segmentation claire des rôles et des moyens des différents intervenants dans le système.

L'objet de ce classement est avant tout analytique. Il est destiné à cerner, en fonction de la logique qui anime chaque acteur, les grandes forces motrices et dynamisantes d'un système aujourd'hui encore en formation.

Entre ces trois grandes strates du système, des relations dialectiques s'établissent, à la recherche d'équilibre entre diverses préoccupations :

- préoccupation catégorielle, il s'agit très souvent de priorités nationales qui s'imposent aux échelons décentralisés et qui conditionnent les procédures et processus de déroulement des

formations. C'est le cas des actions concernant les publics spécifiques (femmes, jeunes de moins de 25 ans, migrants, chômeurs de longue durée...) qui s'instaurent en priorités et qui font l'objet de programmation nationale selon des critères propres aux administrations centrales et aux instances représentatives au niveau national. C'est le cas également de certaines actions de formation qui peuvent être jugées prioritaires au regard de besoins précis de l'économie et de certaines organisations productives (formation à la création d'entreprise, stages de gestion destinés aux chefs de petites entreprises...).

Le développement de ces actions de formation est souvent de nature conjoncturelle. L'offre dans ce cas s'adapte aux priorités du moment. Toutefois il faut bien reconnaître que ces actions finissent par être permanentes et conditionnent tout un pan de l'offre et de ses modalités de définition.

-préoccupation corporative et institutionnelle. Il s'agit principalement ici d'une logique de reproduction plus ancrée dans les pratiques institutionnelles et corporatives. Elle est souvent le produit d'un jeu d'acteurs aux intérêts convergents, toujours soucieux de protéger des avantages acquis ou jugés indispensables pour le maintien d'une position sociale et professionnelle. L'histoire économique a façonné des branches professionnelles puissantes qui aujourd'hui souvent pèsent non pas par leur poids économique mais par leur représentation corporative et professionnelle. Dès lors l'offre de formation et son financement public se module en fonction de ces comportements qui peuvent avoir selon les régions et selon les localités une grande importance.

-préoccupation de marché. Il s'agit ici d'une préoccupation où le volume et la nature de la demande en formation restent prépondérants. L'offre suit alors les évolutions du marché de l'emploi et cherche à tenir compte de la manière la plus objective possible des besoins des entreprises et de l'économie locale. Cette recherche d'objectivité nécessite des relations nouvelles entre les institutionnels et le milieu des entreprises. Celles-ci, surtout lorsqu'elles sont de petite taille restent souvent écartées des réseaux institutionnels où se définit une grande partie de l'offre de formation professionnelle. Dès lors, elles éprouvent de grandes difficultés pour trouver réponse à leurs besoins en formation. Avec la décentralisation, on peut espérer que la proximité des décideurs facilitera l'accès des entreprises aux sphères de la décision. Des initiatives dans ce

sens sont nombreuses et témoignent de la nécessité de mettre en forme les conditions matérielles et relationnelles pour une prise en compte réelle de la demande en formation.

Ces trois types de préoccupations se combinent et structurent les relations fondamentales du système local de l'emploi et de la formation sans pour autant réduire la complexité qui sous-tend son fonctionnement.

Le Languedoc-Roussillon, région de croissance rapide et de mutations structurelles profondes n'échappe pas à cette réalité nouvelle. Le volume financier consacré à la formation professionnelle croît depuis cinq ans à une cadence rapide dépassant les 15% par an.

Cette situation n'est pas sans soulever un certain nombre de problèmes et susciter diverses questions à l'heure actuelle dans la mesure où la décentralisation politique des compétences et des moyens est entrée véritablement dans les faits en conditionnant les comportements des acteurs locaux et régionaux.

Le Languedoc-Roussillon espace de croissance mais également espace de pression caractérisé par un chômage massif (16% contre 12% pour la moyenne nationale) est pour nous un espace d'investigation par excellence. Les acteurs locaux sont ici, peut être plus qu'ailleurs, confrontés à la nécessité d'être attentif aux enjeux de la programmation et de l'intervention décentralisée si l'on ne veut pas que cette région attractive n'entre irrémédiablement dans la récession.

Comparé à la moyenne nationale, la répartition des dépenses par type de financeur met en évidence le poids important des dépenses de l'Etat en Languedoc-roussillon (près de 60%) alors qu'au niveau national, la participation des employeurs reste dominante.

Le volume financier engagé par les services déconcentrés de l'Etat en Languedoc-roussillon compense en fait la faible participation des entreprises de la région. Cette faiblesse est certainement due à la particularité du tissu économique régional, peu industrialisé et formé principalement par une foule de petites entreprises à la fois non assujetties à l'obligation légale en matière de formation professionnelle et trop peu demandeuses en formation en dehors de leurs pratiques habituelles au sein même de l'unité de production.

Il est bien évident que la participation financière des employeurs reste importante dans les régions où le tissu industriel est dense et où la part des moyennes et grandes entreprises est élevée.

Dans l'espace national, on distingue très nettement deux groupes de régions :

-Celles où la participation financière des employeurs est dominante, c'est le cas en particulier des régions d'Ile de France (79,3%), de Rhône Alpes (61,7%) ou d'Alsace (57,1%). Dans ces régions les entreprises financent directement plus de 70% des stagiaires en formation.

-Celles où la participation financière publique (Etat et région) est majoritaire. C'est le cas plus particulièrement de la Corse, du Languedoc-roussillon et du Limousin où la part du financement public de la formation professionnelle est respectivement de 84,3%, 70,3% et 64,2%. Ces régions sont des "espaces publics", c'est à dire des espaces où la formation est conditionnée par l'intervention des institutions publiques. Par opposition aux régions où le tissu privé s'avère être le principal générateur de formations, les "espaces publics" définissent des cadres de fonctionnement des relations d'emploi et de formation très particuliers.

En effet, dans ces espaces l'offre de formation a une importance capitale. Moins conditionnée par la demande comme c'est le cas dans les "espaces privés", l'offre conserve dans ces régions un caractère plus fondamental au sens où elle peut être à la fois inductrice de nouvelles formations anticipant les besoins des entreprises et l'occasion de mettre en forme des actions de soutien social et de frein à l'exclusion professionnelle.

Le Languedoc-roussillon, au contraire, fait partie des régions où l'intervention publique reste dominante. La logique d'action de ces institutions est souvent à caractère social.

Dans une région comme le Languedoc-Roussillon l'extrême diversité géographique, que perçoit de façon immédiate l'observateur, cache en réalité une extrême diversité des logiques de développement. En effet certaines régions, de plus en plus rares, essaient de fonder encore leur développement sur la croissance industrielle ou de l'économie de production. Au niveau national le nord et l'est de la France auxquels il faut joindre la région Rhône-Alpes poursuivent préférentiellement des stratégies fondées sur l'industrie mais le succès de ces stratégies est de plus en plus aléatoire compte tenu des puissantes pressions à la délocalisation des industries de main-d'oeuvre dans les pays à bas salaire. En Languedoc-Roussillon trois bassins d'emploi opèrent encore au sein de ces logiques industrielles il s'agit du bassin d'Alès, du bassin de Bagnols-sur-Cèze et dans une moindre mesure de la zone de Béziers.

D'autres régions s'insèrent plus directement dans une stratégie de construction, de services qui peuvent être des services à l'économie, aux entreprises, comme des services aux ménages. Cette tertiarisation de l'économie est particulièrement visible dans le sud de la France, elle

accompagne les phénomènes d'urbanisation et l'artisanat comme la petite et moyenne industrie se trouvent alors placés dans les logiques de croissance en aval de la création de services fondamentaux. Le Languedoc-Roussillon et Provence-Côte d'Azur constituent les exemples types de ces mécanismes. En Languedoc-Roussillon c'est autour des villes comme Nîmes, Montpellier, Perpignan que se développe cette logique fondée sur la tertiarisation et l'urbanisation. Ces bassins de la plaine littorale sont alors l'objet d'une immigration qui se fonde sur les courants internes à l'hexagone et ces régions cumulent bien évidemment les indicateurs d'emploi et les indicateurs de chômage.

D'autres régions que l'on pourrait dénommer régions de transition sont encore fortement liées à l'agriculture, cette dernière étant articulée à un tourisme diffus. De nombreuses zones de Bretagne ou de l'arrière-pays languedocien sont dans ce cas. On constate alors dans ces zones un poids décisif des institutions et de leurs investissements qu'il s'agisse de l'Etat ou des collectivités locales, la formation de capital est donc dans ces cas liée au comportement de l'institution dans ces zones il est alors difficile de s'appuyer sur des crédits à l'économie lesquels -surtout pour les crédits à long terme- sont pourtant essentiels dans une optique de redémarrage du développement.

En simplifiant ainsi à l'extrême les observations menées sur les régions ou les bassins d'emploi à partir des variables et statistiques de l'emploi et de la population, on arrive à distinguer très nettement quatre types de région.

Des régions de **reconversion industrielle** dans lesquelles le passé d'une forte industrialisation constitue la référence majeure et monopolise les énergies pour éviter un effondrement. Ces régions sont très fréquemment affrontées à de l'émigration, le nord, la Lorraine, la Franche-Comté et dans une moindre mesure l'Alsace constituent de bons exemples de ces espaces où les stratégies de lutte pour une conservation industrielle dominent la politique de l'emploi et détournent les acteurs des enjeux d'un nouveau développement.

Des régions de **stabilisation ou de norme**, ces régions sont habituellement beaucoup moins industrialisées que les premières, il n'y a donc pas de turbulences aussi fortes dues à la reconversion, elles sont par ailleurs moins touchées par l'urbanisation et la tertiarisation de l'économie de sorte que les mouvements de l'emploi et de la démographie restent modérés. En France, l'archétype de ces zones se situe au centre, ce sont les espaces socio-économiques les plus

stables, en Languedoc-Roussillon les bassins d'arrière-pays en sont de bons exemples en particulier la Lozère et l'Aveyron.

Une troisième catégorie de territoires sont des territoires **de transition**. Dans ces régions ou ces bassins d'emploi on voit alors se mettre en place assez rapidement toute une panoplie d'infrastructures économiques et sociales, un dynamisme encore présent de l'agriculture s'y développe et un certain nombre de filières ont alors l'occasion de s'y créer. En France on peut citer des cas comme la Bretagne ou l'Auvergne, les Pays de Loire c'est-à-dire une grande partie de l'ouest qui connaît des transformations mais où les mouvements encore relativement modérés semblent mieux maîtrisés que dans la quatrième catégorie de régions. Ces régions de transition ont souvent un développement des régions urbaines intermédiaires (villes petites et moyennes).

La quatrième catégorie de régions doit être nommée **régions de pressions** puisque c'est dans ces régions ou ces bassins d'emploi qu'on observe les plus fortes turbulences : la création et la disparition d'entreprise y sont plus fortes qu'ailleurs, les soldes migratoires sont fortement positifs et les turbulences sociales non maîtrisées . Les mutations économiques, ici plus rapides, atteignent un niveau que les acteurs économiques et sociaux n'ont le plus souvent pas prévu. Tensions sociales et dysfonctionnements de l'économie se cumulent dans ces espaces qui se développent selon les lois de l'économie duale. Ordinairement ces zones, ces bassins d'emploi, battent les records de croissance d'emploi et les records de chômage car c'est en ces lieux que se concentrent toutes les tensions du marché du travail, les pressions externes pour entrer sur ces marchés sont très fortes et les compétitions pour l'emploi -parce que l'emploi y progresse- y sont beaucoup plus dures, le chômage dans ces zones est toujours un chômage record. Nous l'avons nommé, depuis le début des années soixante-dix, chômage de croissance.

Il serait donc extrêmement fallacieux de faire une équation dans les territoires du type croissance = baisse du chômage. Chômage et emplois nouveaux sont souvent distribués sur les mêmes zones puisque les mouvements migratoires ont tendance à accentuer les mouvements de l'emploi puis à les précéder.

Le modèle de croissance des nations est-il ou pas unique ? Dans tous les cas le modèle de croissance des territoires ne semble pas pouvoir l'être. Les acteurs économiques exploitent alors ici et là d'autres voies susceptibles d'utiliser les forces du marché et la ressource humaine

présente. Dans les territoires la notion de développement semble se substituer très systématiquement à la notion de croissance.